

# Accord d'établissement portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés de l'année 2022

## PREAMBULE

Un accord d'entreprise, portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés a été signé le 30 novembre 2020 pour une durée de 3 ans.

La présente négociation s'inscrit dans le cadre des articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail relatifs à la négociation annuelle obligatoire sur la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Des réunions de négociation se sont tenues les 07 et 16 décembre 2021.

A l'instar de l'année 2021, l'évolution des marchés automobiles en ce début d'année 2022 reste incertaine en raison de la crise sanitaire Covid-19. Cela étant, pour l'année 2022, l'activité du site de SOCHAUX-BELCHAMP sera marquée par l'entrée du projet « Sochaux 2022 » dans sa phase industrielle avec le lancement du nouvel atelier Montage et le basculement échelonné des équipes au sein de ce dernier, de même que par la nécessité de poursuivre un haut niveau de production afin de répondre au succès commercial des véhicules produits au sein du site.

Au regard de ces éléments, le site devra faire preuve d'agilité dans son organisation tout au long de l'année, et la situation pourrait entraîner des modifications du calendrier de travail à la hausse ou à la baisse.

Ces modifications de la programmation indicative de la modulation et des congés seront traitées dans le respect des modalités prévues par l'accord d'entreprise du 12 décembre 2003, l'accord d'entreprise « Nouveau Contrat Social » du 24 octobre 2013, l'accord d'entreprise « *Construire ensemble l'avenir du Groupe : Un Nouvel Elan pour la Croissance* » du 8 juillet 2016, et l'accord National de la Métallurgie du 23 février 1982.

Dans le cadre de l'établissement d'une programmation indicative des temps de travail et de leur répartition, il a été convenu et arrêté ce qui suit.

## **Article 1 - Congés principaux d'été pour la production et les services dépendants de celle-ci**

Pour tous les salariés affectés aux équipes de production ainsi que les fonctions d'appui liées à la production, la Direction facilitera la prise de congés principaux sur 3 semaines consécutives pour les salariés qui le souhaitent pendant la période estivale légale : du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2022.

Ainsi, pour l'ensemble des salariés affectés aux équipes de production ainsi que pour les fonctions d'appui liées à la production, les congés principaux d'été s'organiseront du 25 juillet 2022 au 14 août 2022 inclus, étant précisé que compte-tenu du contexte actuel rendant difficile les projections de calendrier, le positionnement collectif de la 3<sup>ème</sup> semaine, à savoir celle allant du 25 au 31 juillet 2022, accolé ou non aux congés principaux d'été, sera communiqué au plus tard lors de la réunion ordinaire du CSE du mois d'avril 2022.

L'organisation des départs en congés et les éventuels aménagements envisagés des salariés en horaire de fin de semaine liés à la production seront précisés au plus tard lors de la réunion ordinaire du CSE du mois d'avril 2022.

L'organisation susvisée s'appliquera également aux autres fonctions d'appui, non liées à la production (RSH/UTEE/GEI/SDIR/CMN notamment).

En cas de positionnement collectif de cette 3<sup>ème</sup> semaine (soit du 25 au 31 juillet 2022), par exception, en fonction des besoins de production, une ou plusieurs journées pourront être travaillées. En pareil cas, un appel au volontariat sera réalisé. Le travail sur cette semaine fera, le cas échéant, l'objet d'une consultation du Comité Social et Economique, laquelle sera réalisée dès que possible.

A défaut de positionnement collectif, l'ensemble des jours de la 3<sup>ème</sup> semaine de congés annuels sera à positionner individuellement par les salariés, et devra l'être prioritairement pendant la période estivale légale. Les salariés qui le souhaiteront pourront néanmoins positionner ces jours en dehors de ladite période. Cette dernière hypothèse n'entraînera toutefois pas l'octroi de congés supplémentaires de fractionnement.

Le traitement des demandes se fera dans l'objectif d'assurer la continuité du fonctionnement de l'établissement, tout en prenant en compte les aspirations des salariés.

La hiérarchie devra tenir compte des quatre critères de priorité classés dans l'ordre suivant :

- la prise en compte de refus antérieurs concernant les congés principaux,
- la situation familiale (ex : enfants en âge scolaire, exercice de la garde parentale en cas de divorce, dates de congés du conjoint...),
- la prise en compte de la contrainte d'éloignement géographique ou autres situations particulières, au sens de l'article L. 3141-17 du Code du travail,
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Concernant la 4<sup>ème</sup> semaine de congés annuels, celle-ci sera à positionner individuellement par les salariés et fera l'objet des mêmes modalités de de traitement que celles mentionnées ci-dessus.

Lorsque le souhait du salarié se portera sur un positionnement de cette 4<sup>ème</sup> semaine en une seule fois, autrement dit, en semaine complète, un formulaire dédié à l'indication du choix du salarié sera tenu à la disposition de ce dernier par la hiérarchie. Le formulaire devra par la suite être remis par le salarié à sa hiérarchie. Une réponse sera apportée par la hiérarchie dans un délai de 2 semaines suivant le retour du formulaire par le salarié, en lui redonnant une copie du document. A défaut de réponse dans ce délai, les demandes formulées par le salarié seront réputées acceptées.

Par ailleurs, certains secteurs du Site pourront reprendre une activité partielle de manière anticipée, afin de permettre une reprise effective de la production le 16 août 2022. Comme il est d'usage, le volontariat sera privilégié.

**Article 2 - Congés principaux d'été pour les services ne dépendants pas de la production et les autres Directions (notamment Conception, Services centraux, Commerciaux)**

Les entités de l'établissement SOCHAUX-BELCHAMP ne dépendants pas de la production prendront leurs congés principaux d'été par roulement, durant la période estivale du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2022.

En raison des contraintes de services, notamment en raison de travaux nécessitant la fermeture temporaire d'un bâtiment ou d'une installation (exemple : arrêt d'un moyen d'essai pour maintenance), certains services peuvent définir une période de fermeture durant laquelle des congés payés seront positionnés pour les salariés concernés. Dans ce cas, les congés principaux s'organiseront du 1<sup>er</sup> au 14 août inclus. La fermeture du ou des services concernés sera confirmée au plus tard lors de la réunion ordinaire du CSE du mois d'avril 2022.

Tous les salariés pourront prendre au moins 3 semaines consécutives de congés pendant cette période.

Chaque salarié pourra indiquer ses choix pour la prise de semaines entières de congés via la rubrique RH de LiveIn PSA à compter de la signature du présent accord.

Les salariés qui le souhaitent, après accord de leur hiérarchie et si leur activité le permet, pourront prendre une partie de ces jours en dehors de la période estivale légale (par anticipation du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 30 avril 2022, puis entre le 1<sup>er</sup> novembre 2022 et le 30 avril 2023), sans attribution de congés supplémentaires de fractionnement.

Les demandes des salariés feront l'objet des mêmes modalités de fonctionnement et de traitement que celles mentionnées à l'article 1 du présent accord.

**Article 3 - Positionnement de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés pour l'année 2022**

Les journées de congés dues au titre de la 5<sup>ème</sup> semaine seront positionnées du 26 décembre 2022 au 1<sup>er</sup> janvier 2023 inclus.

Toutefois, en fonction des besoins, des aménagements pourront être apportés pour maintenir l'activité pendant cette période. Dans ce cadre, une information au personnel sera effectuée lors de la réunion ordinaire du CSE du mois de septembre 2022 au plus tard.

De la même façon, l'organisation des départs en congés et les éventuels aménagements envisagés des salariés en horaire de fin de semaine liés à la production seront précisés au plus tard lors de la réunion ordinaire du CSE du mois de septembre 2022.

A cette occasion, les conditions de départ pourront faire l'objet d'aménagements suivants, si les conditions le permettent : positionnement d'une journée d'annualisation (ou à défaut autre congé au choix du salarié, notamment congé d'ancienneté, compteurs individuels), ou un aménagement de départ en congé via la récupération légale pour les salariés en horaire d'équipe, ou au positionnement d'un ou plusieurs jours RTT pour les salariés en horaire de journée. En cas d'aménagements spécifiques envisagés, le Comité Social et Economique sera consulté.

Les parties conviennent que les salariés pourront choisir de positionner en lieu et place de congés payés jusqu'à deux jours de RTT.

#### **Article 4 - Journée de solidarité : lundi 15 août 2022**

En 2022, la journée de solidarité sera positionnée le lundi 15 août 2022.

A cet effet, un jour de RTT (sur la base de 7 heures de RTT pour un salarié à temps plein ou d'un jour pour les salariés en forfait) sera positionné pour le personnel en journée et un jour d'annualisation sera positionné pour le personnel en horaire d'équipe.

#### **Article 5 - Suivi de l'accord**

Si en cours d'année des ajustements dans le positionnement des congés sont rendus nécessaires par des besoins liés à l'actualité du site et/ou à la préservation de sa performance en raison du contexte économique perturbé actuel, la Direction se réunira accompagnée de deux représentants de chaque Organisation Syndicale signataire du présent accord.

Dans ce cadre, compte-tenu du contexte actuel rendant difficile les projections de calendrier, des ajustements dans le positionnement des jours de congés pourront être envisagés selon les dispositions prévues au présent article, avec ou sans, le cas échéant, attribution de congés supplémentaires de fractionnement selon que les jours soient positionnés, ou non, durant la période estivale légale (du 1er mai au 31 octobre 2022).

En pareille hypothèse, la prise de congés se fera en priorité au regard des droits anciens dans la limite de la période d'utilisation de ces derniers, et le positionnement de ces jours sera favorisé en vue de la réalisation de ponts (par exemple : pont du 27 mai 2022 ou pont du 31 octobre 2022) ou de week-ends prolongés, dans toute la mesure du possible.

Après présentation des ajustements utiles par la Direction aux Organisations Syndicales susvisées, ces derniers pourront être définitivement adoptés après consultation du CSE, laquelle sera réalisée dès que possible après connaissance par la Direction des ajustements nécessaires.

#### **Article 6 - Durée d'application et dépôt de l'accord**

Le présent accord s'applique pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 1<sup>er</sup> janvier 2023 inclus.

Le présent accord sera remis à chaque Organisation Syndicale représentative et déposé auprès de la DREETS du Doubs, ainsi qu'au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de MONTBELIARD.  
Ces deux dépôts seront effectués par l'Employeur.

Fait à SOCHAUX, le

Pour la Direction :

**M. Edouard de MARTENE**  
Directeur des Relations Sociales et Humaines



Pour les Organisations Syndicales :

**CFDT – M. Bilal BENCHAA**



**CFE-CGC – Mme Christelle TOILLON**



**CFTC – M. Jean-Luc TERNET**



**CGT – M. Anthony RUE**

**FO – M. Eric PEULTIER**

